



BUPATI INDRAGIRI HULU

**PERATURAN BUPATI INDRAGIRI HULU
NOMOR 134 TAHUN 2017**

TENTANG

PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI INDRAGIRI HULU,

- Menimbang : a. bahwa untuk memberikan acuan dan tolok ukur dalam pelaksanaan penilaian kinerja pegawai diperlukan pedoman kriteria penilaian kinerja pegawai.
- b. bahwa dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil sebagai perubahan dari Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang DP-3.
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonomi Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 25) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Indragiri Hilir dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2754);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015 Nomor 58 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);

7. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS;
8. Peraturan Bupati Indragiri Hulu Nomor 72 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Indragiri Hulu (Berita Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2016 Nomor 72).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Bupati adalah Bupati Indragiri Hulu.
3. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu.
4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
5. Kinerja adalah hasil kerja atau hasil pelaksanaan tugas PNS sesuai dengan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi.
6. Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan baik secara instansional maupun secara jabatan.
7. Penilaian kinerja adalah penilaian berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.
8. Sasaran Kerja Pegawai selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target kerja yang akan dicapai oleh seorang PNS.
9. Perjanjian kerja adalah kinerja yang diperjanjikan yang didalamnya memuat indikator, kinerja dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun.
10. Perilaku kerja adalah sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Penilaian lain adalah penilaian yang dilakukan berdasarkan pemantauan/pengamatan dari tingkah laku perbuatan, tindak tanduk baik dalam jam kedinasan maupun diluar jam kedinasan.

BAB II

RUANG LINGKUP PENGATURAN

Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Bupati ini mengatur tentang tolok ukur dan tata cara penilaian kinerja PNS dilingkup Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu;

Pasal 3....

Pasal 3

- (1). Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 meliputi aspek :
 - a. orientasi pelayanan;
 - b. integritas;
 - c. komitmen;
 - d. disiplin
 - e. kerja sama; dan
 - f. kepemimpinan.
- (2). Penilaian kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural.

Pasal 4

- (1). Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS sesuai kriteria yang ditentukan.
- (2). Pejabat penilai dalam melakukan penilaian perilaku kerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing.
- (3). Nilai perilaku kerja dapat diberikan paling tinggi 100 (seratus).

BAB III

TUJUAN PENILAIAN KINERJA

Pasal 5

Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Pasal 6

Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas :

- a. SKP dan;
- b. Perilaku kerja.

Pasal 7

Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip :

- a. objektif;
- b. terukur;
- c. akuntabel;
- d. partisipatif, dan;
- e. transparan.

BAB IV

MANFAAT PENILAIAN KINERJA

Pasal 8

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

- a. pengangkatan jabatan (promosi) dari jabatan pelaksana ke jabatan pengawas;
- b. pengangkatan jabatan (promosi) dari jabatan pengawas ke jabatan administrator;
- c. perpindahan jabatan (mutasi) antar jabatan pengawas, antar jabatan administrator dan antar jabatan pimpinan tinggi pratama;
- d. penurunan jabatan (demosi) ke jabatan yang lebih rendah;
- e. pemberhentian dalam jabatan;
- f. pertimbangan kenaikan pangkat;

g.pertimbangan ...

- g. pertimbangan perpanjangan jabatan pimpinan tinggi pratama yang telah
- h. menduduki jabatan dalam jabatan terakhirnya lebih dari 5 (lima) tahun;
- i. pemberian penghargaan dan sanksi;
- j. pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, dan;
- penilaian akuntabilitas kinerja instansi dan jabatan.

BAB V

TOLOK UKUR PENILAIAN KINERJA **Bagian Kesatu** **Umum**

Pasal 9

Tolok ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja PNS adalah :

- a. SKP;
- b. Perilaku kerja;
- c. Penilaian lain yang dapat dijadikan tolok ukur penilaian kinerja.

Pasal 10

- (1). Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja;
- (2). Bobot nilai unsur SKP 60 % (enam puluh persen) dan perilaku kerja 40 % (empat puluh persen).

Pasal 11

- (1). Penilaian prestasi kerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 (satu) tahun;
- (2). Penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lama akhir Januari tahun berikutnya.

Pasal 12

Nilai prestasi kerja PNS sebagaimana dimaksud Pasal 10 dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :

- a. 91 - keatas sangat baik;
- b. 76 - 90 : baik;
- c. 61 - 75 : cukup;
- d. 51 - 60 : kurang;
- e. 50 - kebawah buruk.

Bagian Kedua

Penilaian SKP **Pejabat Penilai dan Atasan Pejabat Penilai**

Pasal 13

- (1). Pejabat penilaian wajib melakukan penilaian prestasi kerja terhadap setiap PNS di lingkungan unit kerjanya;
- (2). Pejabat penilai yang tidak melaksanakan penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Pasal 14

Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai pejabat penilai dan/atau atasan pejabat penilai yang tertinggi di lingkungan unit kerja masing-masing.

Pasal 15

- (1). Setiap PNS harus memiliki SKP yang memuat rencana kerja dan target yang disepakati bersama dengan atasannya atau pejabat penilai dan dinilai capaiannya pada akhir tahun;
- (2). PNS yang menduduki jabatan pelaksana dan jabatan pengawas yang nilai SKPnya dibawah atau sama dengan 50 % (lima puluh persen) tidak dapat diangkat atau dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi;
- (3). PNS yang menduduki jabatan pengawas, jabatan administrator dan jabatan pimpinan tinggi pratama yang nilai SKPnya dibawah atau sama dengan 50 % (lima puluh persen) diberhentikan dari jabatannya atau dipertimbangkan untuk dipindah tugas (mutasi) ke jabatan lain yang setingkat atau diturunkan ke jabatan yang lebih rendah;
- (4). PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama lebih dari 5 (lima) tahun dalam jabatan terakhir dan nilai SKP nya dibawah atau sama dengan 50 % (lima puluh persen) tidak dapat diperpanjang jabatannya atau diberhentikan dari jabatannya dan harus mengikuti kembali seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama;
- (5). PNS yang menduduki jabatan administrator yang nilai SKP nya dibawah atau sama dengan 50 % (lima puluh persen) tidak dapat mengikuti seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama;
- (6). PNS yang nilai SKPnya dibawah atau sama dengan 50 % (lima puluh persen) dipertimbangkan untuk tidak mendapat kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi.

Bagian ketiga

Perjanjian Kinerja

Pasal 16

- (1). PNS yang harus memiliki perjanjian kinerja, adalah :
 - a. PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama harus memiliki perjanjian kinerja dengan Bupati Indragiri Hulu yang didalamnya memuat indikator kinerja instansional dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun, dan;
 - b. PNS yang menduduki jabatan pengawas dan jabatan administrator harus memiliki perjanjian kerja dengan atasannya yang didalamnya memuat indikator kinerja turunan dari indikator kinerja atasannya dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun.
- (2). PNS yang menduduki jabatan pelaksana tidak harus memiliki perjanjian kerja dengan atasannya.

Pasal 17

- (1). PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf a yang realisasi target kinerjanya kurang, dipertimbangkan untuk dipindah tugas (mutasi) ke jabatan lain yang setingkat atau diturunkan ke jabatan yang lebih rendah atau diberhentikan dari jabatannya;
- (2). PNS yang menduduki jabatan pegawai dan jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1) huruf b yang realisasi target kinerjanya kurang, tidak dapat diangkat atau dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan dipertimbangkan untuk dipindah tugas (mutasi) ke jabatan lain yang setingkat atau diturunkan ke jabatan yang lebih rendah atau diberhentikan dari jabatannya;
- (3). PNS yang menduduki jabatan administrator yang realisasi target kinerjanya kurang, tidak dapat mengikuti seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama;

(4) PNS...

- (4). PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama lebih dari 5 (lima) tahun dalam jabatan terakhir yang realisasi target kinerjanya kurang, tidak dapat diperpanjang dalam jabatannya atau diberhentikan dari jabatannya dan harus mengikuti kembali seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama;
- (5). Realisasi target kinerja kurang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) apabila lebih dari 90 % (sembilan puluh persen) indikator kinerja dalam perjanjian kinerja realisasinya tidak mencapai target atau salah satu dari indikator kinerja yang merupakan indikator kinerja penting atau utama realisasinya tidak mencapai target;
- (6). Tolok ukur yang digunakan untuk penilaian kinerja bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) adalah Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja.

Bagian Keempat

Perilaku Kerja

Pasal 18

- (1). Perilaku kerja (behavioral), sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf b merupakan tolok ukur penilaian kinerja yang didalamnya memuat beberapa unsur perilaku kerja PNS yang dinilai berdasarkan pengamatan selama 1 (satu) tahun;
- (2). Unsur perilaku kerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
 - a. Orientasi pelayanan;
 - b. Integritas;
 - c. Komitmen;
 - d. Disiplin;
 - e. Kerjasama, dan;
 - f. Kepemimpinan.
- (3). PNS yang nilai perilaku kerjanya kurang :
 - a. Tidak dapat diangkat ke jabatan yang lebih tinggi (promosi); atau
 - b. Dipertimbangkan untuk diberhentikan dari jabatannya.
- (4). Perilaku kerja kurang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) apabila nilai rata-rata unsur perilaku kerjanya kurang atau sama dengan 60 (enam puluh).

Pasal 19

Setiap PNS dapat dipertimbangkan untuk diangkat ke jabatan yang lebih tinggi (promosi) dan/atau mendapat penghargaan (reward) apabila tolok ukur penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 bernilai positif atau salah satunya tidak ada yang bernilai negatif.

BAB VI

TIM PENILAI KINERJA

Pasal 20

- (1). Guna untuk melakukan penilaian kinerja PNS dibentuk Tim Penilaian Kinerja PNS;
- (2). Tim Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Bupati;
- (3). Susunan Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari pejabat pembina kepegawaian sebagai pembina/pengarah, Sekretaris Daerah selaku ketua tim merangkap anggota, Kepala BKP2D sebagai anggota, Inspektur sebagai anggota, serta dilengkapi dengan sekretariat tim anggota dari unsur BKP2D;
- (4). Ketua tim dan anggota tim sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatas mempunyai tugas melakukan penilaian kinerja dengan cara melakukan evaluasi/pemantauan hasil kerja, capaian kinerja dan perilaku kerja PNS dengan menggunakan tolok ukur SKP, perilaku kerja dan perjanjian kinerja jika diperlukan;

(5) Ketua...

- (5). Ketua tim dan anggota tim dengan kesepakatan bersama menyampaikan hasil penilaian kinerja PNS kepada Bupati sebagai bahan pertimbangan mutasi, promosi, demosi, pemberhentian jabatan, perpanjangan jabatan serta pengembangan PNS melalui pendidikan dan pelatihan.

BAB VII KETENTUAN LAIN

Pasal 21

Penilaian prestasi kerja bagi PNS yang diangkat sebagai pejabat atau pimpinan/anggota lembaga non struktural dan tidak diberhentikan dari jabatan organikya dilakukan oleh pimpinan instansi yang bersangkutan berdasarkan bahan dari instansi tempat yang bersangkutan bekerja.

Pasal 22

Penilaian prestasi kerja bagi PNS yang sedang menjalankan tugas belajar didalam negeri dilakukan oleh pejabat penilai dengan menggunakan bahan-bahan penilaian prestasi kerja akademik yang diberikan oleh pimpinan perguruan tinggi dan/atau sekolah yang bersangkutan.

Pasal 23

PNS yang diangkat menjadi pejabat negara atau pimpinan/anggota lembaga non struktural dan diberhentikan dari jabatan organikya, cuti diluar tanggungan negara, masa persiapan pensiun, diberhentikan sementara, dikecualikan dari kewajiban untuk membuat SKP dan perilaku kerja.

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 24

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

Ditetapkan di Rengat
pada tanggal 5 OKTOBER 2017

PARAF KOORDINASI		PARAF KOORDINASI	
KABAG HUKUM	OK	KEPALA DINAS	
KEPALA BAGIAN		KEPALA BADAN/INSPEKTUR	
KEPALA BUREAU		KANTOR/DIREKTUR RSUD	

 **BUPATI INDRAGIRI HULU,**

 **H. YOPI ARIANTO**

Diundangkan di Rengat
Pada tanggal 5 OKTOBER 2017
**Plt. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN INDRAGIRI HULU,**

H. HENDRIZAL

BERITA DAERAH KABUPATEN INDRAGIRI HULU TAHUN 2017 NOMOR 137